



INKONSTELLATION

**Ausbildungsakademie  
Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit**

## **Systemische Coachinausbildung**

Eine Seminararbeit

über das Thema:

**„Die Rolle von Vergebungsritualen im Konfliktmanagement und der  
Konfliktlösung im systemischen Coaching“**

---

Von

Diana Hötting

Abgabedatum: 2023-10-15

**Inhaltsverzeichnis**

1. Einleitung .....	1
1.1 Einführung in das Thema .....	1
1.2 Zielsetzung .....	1
2. Theoretische Grundlagen .....	1
2.1 Grundlagen systemischen Coachings .....	1
2.2 Definition von Konflikten.....	2
2.3 Vergebung versus Verzeihung.....	3
2.4 Konfliktmanagement und Konfliktlösungen im systemischen Coaching.....	4
2.5 Vergebung im Kontext des systemischen Coachings.....	5
3. Die Rolle von Vergebungsritualen im Konfliktmanagement.....	5
3.1 Bedeutung von Vergebungsritualen in Konfliktsituationen.....	6
3.2 Auswirkungen von Vergebungsritualen auf die Beteiligten .....	6
3.3 Integration von Vergebungsritualen in den systemischen Coaching-Prozess.....	7
4. Fazit .....	10
5. Quellenverzeichnis .....	12

## **1. Einleitung**

### **1.1 Einführung in das Thema**

In systemischen Coachingprozessen stehen Konflikte oft im Mittelpunkt, da sie das individuelle und kollektive Wachstum beeinflussen können.<sup>1</sup> Die Integration von Vergebungsritualen als mögliche Methode zur Konfliktbewältigung und -lösung könnte ein vielversprechender Ansatz sein. Diese Seminararbeit untersucht die Bedeutung und Wirksamkeit von Vergebungsritualen im Kontext des systemischen Coachings und ihren Beitrag zur Förderung eines nachhaltigen Konfliktmanagements.

Angesichts dieser Tatsache konzentriert sich die Arbeit darauf, die folgenden Forschungsfragen zu beantworten:

- Wie werden Vergebungsrituale im systemischen Coaching definiert und angewendet, um Konflikte zwischen Individuen oder in Gruppen zu bewältigen?
- Welche Auswirkungen haben Vergebungsrituale auf die Konfliktlösung und den Prozess der Versöhnung im systemischen Coaching?

### **1.2 Zielsetzung**

Das Hauptziel dieser Seminararbeit besteht darin, die Bedeutung und Wirksamkeit von Vergebungsritualen im Kontext des systemischen Coachings zu untersuchen und ihren Beitrag zur Bewältigung und Lösung von Konflikten zu bewerten. Die Seminararbeit zielt darauf ab, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie Vergebungsrituale als Methode im systemischen Coaching eingesetzt werden können, um Konflikte zwischen Individuen oder in Gruppen zu adressieren und den Prozess der Versöhnung zu unterstützen.

## **2. Theoretische Grundlagen**

### **2.1 Grundlagen systemischen Coachings**

Der systemische Coachingansatz betrachtet die hochkomplexen Netzwerke und Interaktionen in den Beziehungen des Klienten zu seinem sozialen Umfeld und seinen Lebenssystemen. Das Ziel besteht darin, diese Wechselwirkungen zu verstehen und ihre Auswirkungen auf das Verhalten, die Einstellungen, die Entwicklung, die Ziele, die Herausforderungen und die Leistungsfähigkeit des Klienten zu berücksichtigen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Rauen, C. et al., 2023, S. 19.

<sup>2</sup> Vgl. Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V.

Dies ermöglicht es dem Coach, ein umfassendes Verständnis für die Situation des Klienten zu entwickeln und gemeinsam wirksame Lösungen zu finden. Ein zentraler Bestandteil des systemischen Coachings sind Fragetechniken. Diese dienen dazu, Muster, Rollen und Dynamiken innerhalb des Systems zu identifizieren. Darüber hinaus werden die Ressourcen und Stärken des Klienten erarbeitet, um sie in den Veränderungsprozess einzubeziehen.<sup>3</sup>

Systemisches Coaching kann in verschiedenen Lebensbereichen angewendet werden, sei es im persönlichen Leben, in Beziehungen, im beruflichen Umfeld oder in Organisationen. Es bietet einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung von Wachstum, Entwicklung und Selbstreflexion beim Klienten, wobei die Wechselwirkungen zwischen dem Individuum und dem sozialen System im Mittelpunkt stehen.<sup>4</sup>

## 2.2 Definition von Konflikten

Der Begriff 'Konflikt' leitet sich aus dem Lateinischen 'confligere' ab und kann mit 'zusammenschlagen' oder 'zusammenprallen' übersetzt werden. Konflikte sind demzufolge Situationen, in denen zwei oder mehr Parteien unterschiedliche Interessen, Meinungen, Werte oder Ziele haben und in Konflikt geraten. Konflikte können auf persönlicher, zwischenmenschlicher, organisatorischer oder gesellschaftlicher Ebene auftreten und je nach Art des Konflikts und seiner Bewältigung entweder positiv oder negativ sein. Entscheidend ist dabei, dass die Beteiligten oft emotional reagieren und blockieren, was dazu führt, dass die Bedürfnisse der verschiedenen Akteure nicht gleichrangig befriedigt werden. Vereinfacht ausgedrückt kann man einen Konflikt als einen 'Kampf der Motive' definieren.<sup>5</sup>

Im Folgenden werden verschiedene Arten von Konflikten aufgelistet:

- **Intrapersonelle Konflikte:** Konflikte innerhalb einer Person, bei denen unterschiedliche Werte oder Bedürfnisse miteinander in Konflikt geraten. Dabei spielen mindestens zwei, oft mehrere 'innere Anteile' eine zentrale Rolle, die einen Menschen daran hindern, sein Potenzial auszuschöpfen.
- **Interpersonelle Konflikte:** Konflikte, die zwischen Einzelpersonen entstehen, zum Beispiel in Familien, zwischen Freunden, Kollegen oder Partnern.

---

<sup>3</sup> Vgl. Backhausen, Thommen, 2017, S.136 f.

<sup>4</sup> Vgl. ebd. S. 115-116.

<sup>5</sup> Die Autorin der Arbeit verzichtet bewusst auf eine umfassende Auflistung der Konfliktarten

- **Organisatorische Konflikte:** Konflikte, die in Unternehmen, Organisationen oder Arbeitsumgebungen auftreten, oft aufgrund unterschiedlicher Ansichten oder Ziele der Mitarbeiter oder Abteilungen.
- **Gesellschaftliche Konflikte:** Konflikte, die auf gesellschaftlicher Ebene auftreten, wie politische Auseinandersetzungen, soziale Bewegungen oder ethnische Spannungen.
- **Gruppenkonflikte:** Konflikte, die zwischen verschiedenen Gruppen entstehen, wie beispielsweise zwischen verschiedenen Ethnien, Religionen oder sozialen Klassen.<sup>6</sup>

### 2.3 Vergebung versus Verzeihung

Vergebung und Verzeihung sind zwei eng miteinander verbundene, aber dennoch unterschiedliche Konzepte im Bereich zwischenmenschlicher Beziehungen. Das Konzept der Vergebung entspringt primär dem religiösen und kulturellen Kontext und kann als spiritueller Akt betrachtet werden. Vergebung wird als eine erstrebenswerte Haltung oder Tugend angesehen. Sie kann als innere Transformation von negativen Gefühlen wie Rache, Groll, Wut oder Bitterkeit zu Wohlwollen und Frieden beschrieben werden, um Herz und Seele zu heilen. Vergebung ist eine bewusste Entscheidung und hat die Absicht, die emotionale und schmerzhaftes Vergangenheit loszulassen. Dies bedeutet auch, die eigene Opferrolle aufzugeben, die Vergangenheit anzuerkennen und das Geschehene sein zu lassen sowie Verantwortung zu übernehmen.<sup>7</sup> Es bedeutet nicht, das Verhalten der anderen Person zu billigen oder zu vergessen, was geschehen ist. Vielmehr ist es ein Schritt, um inneren Frieden zu finden und die Last der negativen Emotionen zu verringern. Vergebung kann dazu führen, dass das Opfer sich von der emotionalen Bürde befreit und auch die Möglichkeit hat, seine Sichtweise und Perspektive zu ändern.<sup>8</sup>

Das "Verzeihung bitten" wird als zwischenmenschlicher Akt definiert, bei dem die negativen Handlungen des Täters gegenüber dem Opfer anerkannt werden. Es geht nicht darum, zurückzuschlagen, sondern die Beziehung zum verletzten Menschen wiederherzustellen. Es kann bedeuten, eine zweite Chance zu geben und die Beziehung zum Täter wieder aufzubauen, falls dies angemessen und möglich ist.<sup>9</sup> Verzeihung kann als Tor zu Mitgefühl, Güte, Zärtlichkeit, Fürsorge und innerem Frieden dienen. Diese Bereitschaft bewahrt uns vor Verbitterung oder der Versuchung, unseren Ärger oder

---

<sup>6</sup> Vgl. Dannemeyer & Danenemeyer, 2018, S. 271 ff.

<sup>7</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 17-18.

<sup>8</sup> Vgl. Arnold, 2002, S. 6-8.

<sup>9</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 32, f.

unsere Verletzungen an anderen auszulassen und unser eigenes Elend dauerhaft zu nähren. Verzeihung ist eine aktive Handlung und erfordert oft ein gewisses Maß an Empathie und Mitgefühl, um den Täter oder die Täterin nicht länger für ihre begangenen Fehler zu verurteilen.<sup>10</sup>

Zusammenfassend kann man sagen, dass Vergebung ein innerer Prozess ist, der darauf abzielt, negative Gefühle zu überwinden und inneren Frieden zu finden, während Verzeihung eine aktive Handlung ist, bei der bewusst auf Rache oder Vergeltung verzichtet wird und dem Täter eine Chance zur Wiedergutmachung gewährt werden kann. Beide Konzepte können sowohl als interpersonale als auch als intrapersonale Prozesse verstanden werden und dienen als kraftvolle Werkzeuge zur Bewältigung zwischenmenschlicher Konflikte und zur Förderung emotionaler Heilung. Wenn wir aufrichtig vergeben und verzeihen, werden wir von unserer Angst, Wut, unserem Schmerz und dem Verlangen, unsere Vergangenheit zu ändern, befreit. Auf diese Weise können alte Wunden geheilt werden und wir erfahren eine tiefe Verbundenheit mit uns selbst, mit anderen und mit der spirituellen Quelle.

## **2.4 Konfliktmanagement und Konfliktlösungen im systemischen Coaching**

Laut Leonard L. Riskin und Rachel A. Wohl (2015) gibt es in der modernen Welt eine Fülle von Konflikttheorien, Konfliktmodellen, Konfliktlösungen und Konfliktstrategien. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass sechs Faktoren eine hemmende Rolle auf dem Weg zur Konfliktlösung spielen und durch herkömmliche Konfliktmanagementmethoden nicht ausreichend gelöst werden können. Diese sechs Faktoren sind:

- Übermäßig egozentrische Sichtweisen
- Starke negative Emotionen
- Automatisierte, gewohnheitsmäßige Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen
- Zu große oder zu geringe Empfänglichkeit für Emotionen
- Unzureichende soziale Fähigkeiten
- Unzureichende Konzentration<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Vgl. Arnold, 2002, S. 6-7.

<sup>11</sup> Vgl. Riskin and Wohl, 2015, S.123

Für ein erfolgreiches Konfliktmanagement und erfolgreiche Lösungsstrategien müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

- Offenheit und Mitgefühl für andere Perspektiven
- Eine neutrale bis positive emotionale Grundeinstellung
- Eigenständige Denkweise und Reflexionsvermögen
- Gefühlskontrolle und Einfühlungsvermögen
- Sozialkompetenz
- Konzentrationsfähigkeit<sup>12</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Konfliktbewältigung ein hohes Maß an Empathie- und Reflexionsvermögen, Offenheit und Mitgefühl gegenüber dem Konfliktpartner erfordert.

## **2.5 Vergebung im Kontext des systemischen Coachings**

In ihrer Metaanalyse konnten Lundahl und ihre Kollegen nachweisen, dass verschiedene Vergebungsprozesse im Vergleich zur Nichtbehandlung wirksam sind. Die Untersuchung ergab, dass entsprechende Interventionen positive Emotionen hervorrufen, das Selbstwertgefühl stärken und negative Emotionen verringern können.<sup>13</sup> Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, wie ein erfolgreiches Konfliktmanagement erreicht werden kann. Die Integration von Vergebungsritualen als mögliche Methode zur Konfliktbewältigung und -lösung könnte ein vielversprechender Ansatz sein.

Neben den psychologischen Vergebungsmodellen existieren zahlreiche religiöse und spirituelle Ansätze. Dabei ist zu beachten, dass sowohl der Coach als auch der Klient die zugrunde liegenden Vorannahmen und den spirituellen Kontext teilen sollten. Außerdem ist es wichtig zu betonen, dass während des Vergebungsprozesses eine Veränderung beim Vergebenden stattfindet und nicht demjenigen, der den Schaden verursacht hat.<sup>14</sup>

## **3. Die Rolle von Vergebungsritualen im Konfliktmanagement**

Vergebungsrituale sind traditionelle und kulturelle Praktiken, die in verschiedenen Gesellschaften und Gemeinschaften als Mittel zur Konfliktlösung eingesetzt werden. Diese Rituale dienen dazu, zwischenmenschliche Konflikte zu bewältigen, emotionale Wunden

---

<sup>12</sup> Vgl. Riskin and Wohl, 2015, S. 140.

<sup>13</sup> Vgl. Lundahl et al., 2008, S. 465–478.

<sup>14</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 19.

zu heilen und langfristige Harmonie sowie soziale Integration wiederherzustellen. Sie spielen eine entscheidende Rolle im Konfliktmanagement vieler Gesellschaften, da sie zur emotionalen Heilung, Förderung der Kommunikation, Reparatur von Beziehungen und Integration in der Gemeinschaft beitragen. Dennoch ist es entscheidend, die kulturellen Kontexte zu berücksichtigen, um Vergebungsrituale erfolgreich in verschiedenen Gemeinschaften einzusetzen. Im Kontext des Konfliktmanagements und der Beziehungsdynamik können Vergebungsrituale eine wertvolle Ergänzung sein.<sup>15</sup>

### **3.1 Bedeutung von Vergebungsritualen in Konfliktsituationen**

Vergebungsrituale bieten den Konfliktparteien eine Plattform, um ihre Gefühle des Schmerzes, der Wut und des Grolls auszudrücken. Indem sie ihre Emotionen offenlegen und teilen, können die Beteiligten ihre inneren Wunden heilen und einen Weg zur emotionalen Befreiung finden. Diese Rituale schaffen eine Umgebung, in der die Konfliktparteien in einem sicheren und strukturierten Rahmen miteinander kommunizieren können. Durch diesen Dialog können sie Missverständnisse klären, verschiedene Perspektiven verstehen und ein tieferes Verständnis für die Motive und Bedürfnisse der anderen Seite entwickeln. Schließlich tragen Vergebungsrituale zur Wiederherstellung gestörter Beziehungen bei, da die Konfliktparteien sich vergeben und um Vergebung bitten können, was zu einer Atmosphäre des Vertrauens und der Zusammenarbeit führt.<sup>16</sup>

### **3.2 Auswirkungen von Vergebungsritualen auf die Beteiligten**

Vergeben hat positive Auswirkungen auf den Klienten und sein System. Im Folgenden werden die zentralen Auswirkungen aufgeführt:

- Befreiung aus der Opferrolle
- Somatische Heilung möglich
- Mehr positive Gefühle
- Gesteigerte Selbstwirksamkeit/ gesteigerter Selbstwert
- Neue Lebensziele möglich
- Entlastung in Systemen (Familien, Betrieben, etc.)
- Erhöhte Leistungsfähigkeit in Teams

---

<sup>15</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 29-30.

<sup>16</sup> Ebd. S. 29-30.



- Erhöhter Aufmerksamkeitsfokus

Im Gegensatz dazu behaupten viele therapeutische Modelle, dass das Nichtvergeben bestimmte Vorteile mit sich bringt. Es wird davon ausgegangen, dass jedes Verhalten einer Person in ihrem System sinnvoll und teilweise notwendig ist. Im Folgenden sind Aspekte aufgeführt, die ein Nicht-Vergeben psychisch sinnvoll erscheinen lassen können:

- Erhalt von (Schuld-) Bindungen
- Gefühlter Verrat an weiteren Opfern
- Begründung von Ansprüchen
- Erhalt von Lebensmustern
- (vermeintlicher) Schutz vor neuen Angriffen
- Gefühl von „gerechter“ Bestrafung durch negative Gefühle
- Ablenkung von eigenen Anteilen
- Erhalt der Hoffnung auf Entschuldigung
- Macht der Rollendefinition
- Vermeidung von Gefühlen (Wut, Scham, Trauer, etc.).<sup>17</sup>

### **3.3 Integration von Vergebungsritualen in den systemischen Coaching-Prozess**

Für die Integration von Vergebungsritualen in den systemischen Coaching-Prozess bietet sich das GROW-Modell von John Whitmore an. GROW steht für Goal (Ziel), Reality (Realität), Options (Optionen) und Will (Willen) und bietet eine strukturierte Herangehensweise zur Lösung von Konflikten oder zur Unterstützung von Personen, die in Konfliktsituationen arbeiten.<sup>18</sup> Im Folgenden wird das Grow Model kurz erklärt und an die Integration von Vergebungsritualen adaptiert.

#### **1. Ziel (Goal):**

Im ersten Schritt formuliert der Coach gemeinsam mit den Konfliktparteien oder den Coachees klare und positive Ziele.<sup>19</sup> Im Kontext von Vergebungsritualen könnte das Ziel darin bestehen, innere Heilung und Versöhnung zu erreichen, sowohl für denjenigen, der vergeben möchte, als auch für denjenigen, der um Vergebung bittet.

---

<sup>17</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 40-42.

<sup>18</sup> Vgl. Whitmore, 2009, S. 4-5.

<sup>19</sup> Vgl. ebd. S. 58 ff.

Der Coach hilft den Beteiligten, ihre Ziele zu konkretisieren und zu formulieren, beispielsweise durch Fragen wie: "Was ist Ihr Hauptziel in Bezug auf die Vergebung und die Beilegung dieses Konflikts?" oder "Welche positiven Veränderungen möchten Sie in Ihrer Beziehung oder in sich selbst erreichen?"

## **2. Realität (Reality):**

Hier geht es darum, die aktuelle Situation und die damit verbundenen Emotionen zu verstehen. Dies könnte bedeuten, sich bewusst zu machen, wie der Konflikt entstanden ist, welche Emotionen damit verbunden sind und wie sie das tägliche Leben beeinflussen. Die Konfliktparteien sollten die Gelegenheit haben, ihre Perspektiven und Gefühle zu teilen, ohne Unterbrechungen oder Urteile.<sup>20</sup>

Der Coach oder Konfliktmanager kann fragen: "Wie erleben Sie die gegenwärtige Konfliktsituation?" oder "Welche Auswirkungen hat der Konflikt auf Ihr Wohlbefinden und Ihre Beziehung?"

## **3. Optionen (Options):**

In diesem Schritt könnten verschiedene Vergebungsrituale und -methoden erkundet werden. Es geht darum, die Vielfalt der verfügbaren Ansätze zu verstehen und herauszufinden, welche für die beteiligten Personen am besten geeignet sind.<sup>21</sup>

Der Coach kann die Beteiligten dabei unterstützen, verschiedene Vergebungsrituale und Methoden zu diskutieren und diejenigen auszuwählen, die am besten zu ihren Zielen und Bedürfnissen passen. Dabei können Fragen wie: "Welche Vergebungsrituale könnten für Sie persönlich effektiv sein?" oder "Welche Schritte könnten Sie unternehmen, um Vergebung und Heilung zu fördern?" gestellt werden.

Im Folgenden werden mögliche Vergebungsrituale für den Coaching-Prozess kurz dargestellt:

- **Vergebungs-/Dankesbrief schreiben:** Der Coachee verfasst einen Brief an die Person, die ihm Unrecht getan hat oder an sich selbst, um Vergebung zu suchen oder zu gewähren. Der Coach kann den Prozess unterstützen, indem er den Coachee durch das Schreiben des Briefes führt und dabei hilft, die Emotionen und Gedanken zu klären.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Vgl. Whitmore, 2009, S. 67ff.

<sup>21</sup> Vgl. ebd. S. 55.

<sup>22</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 122-124; S. 156-157.

- **Symbolische Handlungen:** Hierbei werden symbolische Rituale oder Handlungen verwendet, um Vergebung auszudrücken oder zu symbolisieren. Dies kann das Verbrennen eines symbolischen Objekts, das Loslassen von Luftballons oder das Durchführen einer rituellen Geste sein. Der Coach kann den Coachee bei der Auswahl und Durchführung der symbolischen Handlung begleiten.<sup>23</sup>
- **Meditation und Visualisierung:** Der Coachee kann in eine Meditations- oder Visualisierungsübung eingeführt werden, die auf Vergebung und Heilung ausgerichtet ist. Der Coach kann eine geführte Meditation durchführen oder eine Anleitung zur Selbstmeditation geben, um den Coachee in einen Zustand der inneren Ruhe und Vergebung zu versetzen.<sup>24</sup>
- **Dialogarbeit:** Der Coach kann eine Art von Rollenspiel oder Dialogarbeit einführen, bei der der Coachee mit der betroffenen Person oder einer inneren Darstellung dieser Person kommuniziert. Dies ermöglicht es dem Coachee, seine Gefühle auszudrücken und möglicherweise Vergebung zu suchen oder zu gewähren.<sup>25</sup>
- **Rituale aus spirituellen Traditionen:** Je nach den individuellen Glaubensvorstellungen und Werten des Coachees können auch Rituale aus verschiedenen spirituellen Traditionen oder Glaubensrichtungen in den Coachingprozess integriert werden.<sup>26</sup>

#### 4. Willen (Will):

Schließlich geht es darum, den Willen zur Vergebung zu entwickeln und sich aktiv für den gewählten Vergebungsansatz zu entscheiden. Dieser Schritt betont die Bereitschaft, die nötigen Schritte zu unternehmen, die Festlegung konkreter Maßnahmen und Zeitpläne,<sup>27</sup> um den Frieden und die emotionale Heilung zu finden.

Der Coach kann helfen, Vereinbarungen zu formalisieren und sicherstellen, dass die Beteiligten sich verpflichten, die Vergebung und die Konfliktlösung aktiv voranzutreiben. Hierbei können Fragen wie: "Welche Schritte werden Sie als Nächstes unternehmen, um die Vergebung und die Konfliktlösung zu unterstützen?" oder "Wie werden wir den Fortschritt überprüfen und sicherstellen, dass die Ziele erreicht werden?" hilfreich sein.

---

<sup>23</sup> Vgl. ebd. S. 172-173.

<sup>24</sup> Vgl. ebd. S. 126.

<sup>25</sup> Vgl. ebd. S. 102ff.

<sup>26</sup> Vgl. ebd. S. 128.

<sup>27</sup> Vgl. Whitmore, 2009, S. 85-86.

Die Integration von Vergebungsritualen in das GROW-Modell bietet somit eine strukturierte und zielgerichtete Herangehensweise zur Bewältigung von Konflikten und zur Förderung von Versöhnung und innerem Frieden.

#### **4. Fazit**

Die Rolle von Vergebungsritualen im Konfliktmanagement und der Konfliktlösung im systemischen Coaching ist von entscheidender Bedeutung für die Förderung von Heilung, Versöhnung und nachhaltiger Veränderung in zwischenmenschlichen Beziehungen. Vergebungsrituale haben die Kraft, tief verwurzelte Konflikte zu lösen und Brücken zwischen den Konfliktparteien zu bauen.

Das Konzept der Vergebung ermöglicht es den Betroffenen, ihre eigenen emotionalen Lasten loszulassen und einen Raum für Wachstum und persönliche Entwicklung zu schaffen. Vergebungsrituale bieten einen strukturierten Ansatz zur Integration dieses heilsamen Prozesses in das systemische Coaching und das Konfliktmanagement.<sup>28</sup>

Das GROW-Modell, das auf den Schritten Zielsetzung, Realität, Optionen und Willen basiert, kann als effektive Methode dienen, um Vergebungsrituale in den Coachingprozess zu integrieren. Es schafft einen klaren Rahmen, in dem Konfliktparteien oder Coachees ihre Ziele definieren, die Realität der Konfliktsituation verstehen, kreative Lösungen entwickeln und die Umsetzung vorantreiben können.<sup>29</sup>

Bei der Auswahl und Anwendung einer Methode zur Integration von Vergebungsritualen ist es wichtig, die individuellen Bedürfnisse, Wünsche und Grenzen des Coachees zu respektieren. Der Coach sollte einfühlsam vorgehen und sicherstellen, dass der Coachee sich wohl und unterstützt fühlt. Es ist hilfreich, die Ergebnisse und den Fortschritt zu reflektieren, um sicherzustellen, dass die Vergebungsarbeit tatsächlich zur gewünschten Heilung und Transformation beiträgt.<sup>30</sup>

Insgesamt bieten Vergebungsrituale im systemischen Coaching und Konfliktmanagement die Möglichkeit, langanhaltende Veränderungen und tiefgreifende Transformationen in den Beziehungen und im Selbst zu bewirken. Sie fördern die Entwicklung von Empathie, Verständnis und Selbstheilung und schaffen somit eine Grundlage für friedlichere und erfüllendere zwischenmenschliche Interaktionen. Daher sollten Vergebungsrituale als wertvolles Werkzeug in der Arbeit von Coaches und Konfliktmanagern betrachtet werden, die auf nachhaltige und konstruktive Lösungen in Konfliktsituationen abzielen.

---

<sup>28</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 158-159.

<sup>29</sup> Vgl. Whitmore, 2009, S. 156-158.

<sup>30</sup> Vgl. Handrock, Baumann, 2017, S. 87.

Zuletzt möchte die Autorin darauf hinweisen, dass Vergebungsrituale bei Traumata und/oder Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) keine adäquate Behandlung darstellen.

## 5. Quellenverzeichnis

*Arnold, Johann Christoph. Vergebung leben - Freiheit erfahren, Stuttgart, Anker Verlag im Christlichen Verlagshaus GmbH, 2002.*

*Backhausen, Wilhelm, Thommen, Jean-Paul, Coaching-Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung, uniscope. Publikationen der SGO Stiftung, Springer Fachmedien Wiesbaden, 2017.*

*Beilfuß, Carmen / DGSF): Systemisches Coaching*

*[https://www.dgsf.org/service/was-heisst-systemisch/systemische\\_coaching.html](https://www.dgsf.org/service/was-heisst-systemisch/systemische_coaching.html), 27.07.2023.*

*Brucháčová, Andrea, Duprée, Ulrich Emil, Ho'oponopono: Wunder durch Verbindung und Vergebung, Darmstadt, Schirner Verlag, Verlag, 2016.*

*Dannemeyer & Dannemeyer,: NLP-Master-Lehrbuch, Paderborn, Junfermann Verlag, 2018.*

*Handrock, Anke, und Maïke Baumann. Vergeben und Loslassen in Psychotherapie und Coaching, Weinheim, PVU Psychologie Verlags Union in der Verlagsgruppe Beltz, 2017.*

*Lundahl, B. W., Taylor, M. J., Stevenson, R., & Roberts, K. D., Process-Based Forgiveness Interventions: A Meta-Analytic Review, Research on Social Work Practice, 18(5), 465–478, 2008.*

*Rauen, C. et al., RAUEN Coaching-Marktanalyse 2023, Version vom 15.05.2023, <https://www.rauen.de/cma>, 27.07.2023.*

*Riskin, Leonard L., und Rachel Wohl, Mindfulness in the Heat of Conflict: Taking STOCK. In: Harvard Negotiation Law Review, Vol. 20, 2015.*

*Whitmore, John, Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose - The Principles and Practice of Coaching and Leadership, London, Boston, Nicholas Brealey Publishing, 2009.*